



**DINAMIKA KOLABORASI DALAM TATA KELOLA LAYANAN TERPADU SATU
ATAP UNTUK PEKERJA MIGRAN KABUPATEN CIREBON JAWA BARAT**

Oleh

Tiara Farchana Ramadhanty^{1*}, Amy Yayuk Sri Rahayu²

**^{1,2}Program Pascasarjana Ilmu Administrasi, Administrasi dan Kebijakan Publik,
Universitas Indonesia**

e-mail: tiara.farchana11@ui.ac.id

Abstrak

Tata kelola pekerja migran menjadi perhatian khusus dengan diterbitkannya undang-undang nomor 18 tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (UU PPMI). UU PPMI mengamanatkan pemerintah daerah membentuk Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA) untuk Pekerja Migran yang dapat mempermudah layanan untuk implementasi kebijakan pelindungan PMI. Seiring berjalannya waktu, kolaborasi dilakukan untuk memperluas layanan LTSA di Kabupaten Cirebon. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis dinamika kolaborasi yang ada. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dinamika kolaborasi dimulai dari kajian yang dilakukan oleh ILO selaku inisiator dalam kolaborasi. Kemudian terciptalah kolaborasi antar berbagai pihak. Kolaborasi yang dilakukan berlandaskan motivasi untuk melindungi pekerja migran dengan memberikan layanan yang lebih baik. Selain itu, ILO sebagai lembaga inisiator dan juga donor berperan penting dalam proses kolaborasi untuk memberikan insentif. Kolaborasi tetap berjalan meskipun insentif tersebut sudah tidak ada lagi karena kontrak program yang telah habis.

Kata Kunci: Dinamika Kolaborasi, Layanan Terpadu Satu Atap, Tata Kelola Kolaboratif, Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

PENDAHULUAN

Indonesia menjadi negara asal yang banyak mengirimkan pekerja migran di dunia. Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) mencatat tiap tahunnya lebih dari lebih dari 100 ribu pekerja migran tercatat berangkat secara prosedural ke negara tujuan untuk menggantungkan hidupnya dan mencari pekerjaan yang lebih layak (BP2MI, 2022). Sebagai negara pengirim pekerja migran, beberapa tahun belakang pemerintah Indonesia mulai membenahi tata kelola pekerja migran di Indonesia. Masalah pekerja migran sendiri merupakan masalah yang kompleks, isu tentang pekerja migran mengarah pada proses migrasi yang tidak berdokumen ((Chavev, 2007) yang sering kali menimbulkan masalah dikemudian hari, serta kebijakan tentang pekerja migran berketerampilan rendah ((Chavev, 2007);

(Chang, 2018) (Kalkum & Helbling, 2018)) banyak menjadi perbincangan. Berbagai penelitian terkait pekerja migran juga banyak diteliti di Indonesia. Penelitian ini berfokus pada bagaimana pelindungan pekerja migran Indonesia berjalan (Chang, 2018); (Dewi, 2020); (Dewanto, 2020).

Pada tahun 2017, langkah besar telah dilakukan untuk perbaikan tata kelola pekerja migran tersebut. Berbagai masalah terkait pekerja migran Indonesia telah mendorong lahirnya undang-undang nomor 18 tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja migran Indonesia (UU PPMI) yang telah diturunkan ke dalam aturan turunan salah satunya yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 59 tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran. UU PPMI sendiri secara resmi mencabut aturan sebelumnya yaitu Undang-undang nomor 34 tahun 2004 tentang



Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri (UU PPTKI).

Aturan terbaru terkait perlindungan pekerja migran ini menjadi angin segar bagi perlindungan pekerja migran di Indonesia. Terdapat beberapa perbedaan yang signifikan terkait pasal-pasal yang tertera dari UU PPMI dibandingkan UU PPTKI. UU PMI mengatur secara jelas pembagian peran pemerintah mulai dari pemerintah pusat, daerah sampai tingkat desa, selain itu peran swasta juga sangat minim di UU PMI. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan tanggung jawab pemerintah dalam melindungi warga negaranya yang akan berjuang di negara lain.

Aturan ini juga membawa semangat baru untuk Pekerja Migran nantinya berangkat atas dasar kesadaran sendiri tanpa adanya paksaan, mekanisme yang dibangun dari aturan ini meminimalisir adanya rekrtumen calon pekerja migran. Pekerja migran harus secara aktif mengetahui serta mengikuti proses pra-penempatan sampai nanti ditempatkan.

Dalam aturan ini, pemerintah juga melibatkan berbagai aktor yang tidak hanya dari pemerintah. Tata kelola pekerja migran saat ini tidak hanya didorong oleh aktor pemerintah akan tetapi aktor-aktor di laur pemeirntah juga berperan aktif dalam tata kelola ini, seperti halnya Lembaga internasional yang berkaitan dengan masalah tenaga kerja yaitu International *Labour Organization*. ILO melalui programnya *safe and fair* berkolaborasi dengan Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA) di beberapa kabupaten di Indonesia untuk kemudian meningkatkan produktifitas LTSA melalui keterlibatan aktor non pemerintah dalam pelaksanaan LTSA. Program ini disebut sebagai Migrant Workers Resource Center (MRC).

Kabupaten Cirebon menjadi 1 dari 4 Kabupaten yang menjadi *pilot project* dalam program ini. Kolaborasi ini bertujuan untuk mengoptimalisasi LTSA yang merupakan

mandat UU PPMI. Kolaborasi dilakukan oleh ILO, dengan Kemenaker serta pemerintah daerah (sampai tingkat desa) dan juga beberapa Lembaga sWADAYA masyarakat yang aktif dalam urusan pekerja migran. MRC mencoba memberikan layanan yang sifatnya menyeluruh serta responsif gender. Kolaborasi ini mendorong penjangkauan layanan sampai ke desa, adanya konsultasi sebelum keberangkatan, layanan penanganan kasus, bantuan hukum serta penyediaan informasi.

Dalam proses kolaborasi yang dijalankan mulai tahun 2021, Masih terdapat hal-hal yang belum terpenuhi untuk keberlanjutan kolaborasi nantinya. Seperti aturan hukum terkait proses kolaborasi yang belum diatur secara rigid dalam peraturan turunan UU PPMI maupun di aturan daerah. Selain itu, permasalahan PMI sangat dinamis sehingga menjadi tantangan para aktor untuk berkolaborasi. Dinamika kolaborasi menjadi hal yang harus ditinjau lebih dalam untuk melihat bagaimana individu untuk secara kolektif memiliki tujuan bersama namun juga untuk memperkuat para aktor untuk berkolaborasi di tengah tantangan yang dihadapi.

LANDASAN TEORI Pekerja Migran

Secara luas, migrasi memiliki artian perubahan tempat tinggal dalam jangka waktu tertentu (Lee, 1995). Migrasi juga diartikan sebagai perpindahan pendudukan dari suatu tempat ke tempat lainnya yang dibatasi secara politik, kenegaraan maupun bagian administrasi lainnya (Felecia, 2014). Migrasi berkaitan erat dengan ketenaga kerjaan, prihanto (2013) mencoba menemukan faktor utama terjadi migrasi. Secara internasional, migrasi biasanya didorong dari alasan ekonomi atas tingginya harapan untuk mendapatkan pekerjaan serta pendapatan yang lebih baik di negara tujuannya. Hal ini menjadi perhatian



internasional, Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) mendefinisikan pekerja migran sebagai sesuatu yang khusus agar kemudian menjadi perhatian berbagai pihak. *“a person who is to be engaged, is engaged, or has been engaged in a remuneration activities in a state in which he or she is not a national”* atau seseorang yang akan, sedang, atau telah selesai melakukan aktivitas yang dibayar di negara lain (suatu negara di mana ia bukan merupakan warga negara) (IOM, 2004). Pada tahun 2019, tercatat terdapat 169 juta penduduk dunia merupakan pekerja migran.

Tata Kelola

Saat ini, paradigma sistem pemerintah di berbagai belahan dunia sudah mulai mengarah pada sistem tata kelola. Sistem tata kelola mencakup interaksi yang luas antara pemerintah serta aktor non pemerintah mulai dari swasta sampai dengan Lembaga swadaya masyarakat serta Lembaga lainnya di luar pemerintah. Dalam beberapa tahun terakhir interkoneksi ini meningkat drastis (Agranoff, McGuire, & Silvia, 2013). Tata kelola juga diartikan sebagai pengaturan dalam pengambilan keputusan yang dilakukan secara kolektif dimana aktor saling terlibat tanpa adanya pengawasan formal yang mengatur hubungan tersebut. Selain itu, tata kelola diartikan pula sebagai sebuah penciptaan kondisi untuk melaksanakan aturan dan Tindakan secara kolektif yang melibatkan berbagai pihak yang terdiri dari aktor non pemerintah dan aktor pemerintah itu sendiri.

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa tata kelola menjadi penting untuk menjadi arah bagi instansi pemerintah dan non pemerintah dalam melakukan pengambilan keputusan serta melakukan tindakan secara kolektif. Tentunya, tata kelola yang diterapkan juga harus memperhatikan berbagai kondisi khusus suatu negara, wilayah serta permasalahan yang ingin diselesaikan menggunakan konsep ini (Muslim, 2021).

Konsep tata kelola sendiri telah berkembang luas,

Tata Kelola menempatkan arti penting bagaimana mengarahkan interaksi antar instansi pemerintah, dan antara instansi pemerintah dan non pemerintah dalam konteks pengambilan keputusan secara kolektif. Penerapan tata kelola menjadi proses yang harus memperhatikan kondisi khusus suatu negara atau wilayah yang menggunakan konsep ini (Muslim, 2021). Perbedaan karakteristik antar negara atau wilayah jelas menjadikan konsep tata kelola yang digunakan berbeda dan menyesuaikan dengan kondisi yang ada.

Tata Kelola Kolaborasi

Tata kelola kolaboratif adalah sebuah proses dan struktur perumusan kebijakan publik, pengambilan keputusan dan manajemen publik yang melibatkan masyarakat dan badan publik, tingkatan pemerintah, swasta, dan ranah publik untuk mencapai tujuan publik (kesejahteraan) yang belum terselesaikan (Emerson & Nabatchi, 2015). Menurut, Emerson dan Nabatchi (2015) terdapat 3 variabel yang dapat dianalisis dalam tata kelola kolaboratif yaitu pendorong kolaborasi, sistem konteks dan dinamika kolaborasi. Pada penelitian ini pembahasan akan difokuskan pada variabel dinamika kolaborasi.

Dinamika Kolaborasi

Dinamika kolaborasi bukan hanya tentang bagaimana mengubah individu untuk secara kolektif memiliki tujuan bersama namun juga untuk memperkuat organisasi aktor utama dalam memperkuat jaringan terhadap tata kelola kolaboratif. Terdapat tiga hal yang menentukan dinamika kolaborasi yaitu *Principal Engagement*, *Shared motivation* dan *Capacity for joint action*.

Principal Engagement

Principal engagement menjadi cara dalam menentukan tujuan secara substansi, relasional serta menentukan tujuan di mana terdapat perbedaan identitas dari aktor yang



terlibat dalam proses kolaborasi. Proses ini semata-mata untuk menciptakan tujuan dalam memecahkan masalah, menyelesaikan konflik dan menciptakan nilai bersama. Idealnya, proses ini dimulai dari penemuan tujuan, kemudian mendefinisikan, serta memiliki tekad dan pada akhirnya tujuan tersebut dipertimbangkan untuk nantinya ditetapkan.

Shared Motivation

Motivasi dalam tata kelola kolaboratif tidak hanya untuk kepentingan satu individual atau satu aktor namun untuk kepentingan bersama. Jika kepentingan tersebut sudah dapat terpenuhi maka proses kerja saman sangat mungkin untuk terus berjalan. Motivasi bersama menjadi hal berkelanjutan yang mendorong munculnya dedikasi dalam tata kelola kolaboratif ini.

Capacity for Joint action

Dalam tata kelola kolaboratif, kapasitas aktor dalam mengikuti dinamika kolaborasi ini menjadi kombinasi yang dapat menggerakkan proses kolaborasi. Terdapat beberapa kapasitas yang penting ada dalam tata kelola kolaboratif ini yaitu pengaturan secara prosedural dan kelembagaan, kepemimpinan, pengetahuan dan sumber daya.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan post-positivism menjadi metode dalam penelitian ini. Pendekatan post-positivism tepat digunakan karena penelitian yang menggunakan pendekatan ini memulai penelitiannya dengan teori yang kemudian dilakukan pengumpulan data untuk memvalidasi teori yang ada (Cresswell, 2009). Pendekatan post-positivism sering dijadikan pendekatan dalam penelitin-penelitin seorial, geografi serta ilmu Kesehatan (Sharp et al., 2010; Henderson, 2011; Petty, Thomson, & Stew, 2012). Selain itu, penelitin terkait migrasi juga pernah secara khusus membahas terkait

pendekatan ini dalam mengkaji studi kebijakan migrasi (Gamlen & McIntyre, 2018).

Adapaun, teknik pengumpulan data kualitatif menggunakan wawancara mendalam dan studi dokumen dilakukan kepada beberapa pihak yang berkepentingan. Penelitian ini melakukan wawancara kepada pihak Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi di Kabupaten Cirebon sebagai perwakilan aktor pemerintah, pihak Serikat Buruh Migran Indonesia, pihak Women Crisis Center: Mawar Balwis serta pihak International Labour Organization (ILO) sebagai perwakilan aktor non-pemerintah. Penelitian ini nanya akan menjawab pertanyaan “Dinamika Kolaborasi dalam Tata Kelola Layanan Terpadu Satu Atap untuk Pekerja Migran Kabupaten Cirebon Jawa Barat”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Principal Engagement

Pada tahap awal kolaborasi ini, dimulai dari kajian yang diinisiasi oleh ILO yang kemudian bekerja sama dengan Kementerian Ketenagakerjaan dan Universitas Indonesia. Kajian awal ini menghasilkan pemetaan kebutuhan utama perlindungan pekerja migran, daerah-daerah yang menjadi prioritas pengembangan program perlindungan, serta apa yang bisa ILO lakukan untuk membantu memenuhi amanat dari UU PPMI. Dari hasil kajian kebutuhan utama perlindungan pekerja migran ada pada lingkup pra-keberangkatan sebagai titik awal para calon PMI untuk nantinya bekerja di negara tujuan. Terdapat empat daerah yang menjadi prioritas pengembangan program perlindungan yaitu Kabupaten Cirebon, Kabupaten Lampung Timur, Kabupaten Blitar dan Kabupaten Tulungagung.

Kabupaten Cirebon menjadi kabupaten pertama yang kemudian berkolaborasi dengan ILO untuk menggabungkan LTSA dengan program Migrant Worker Resources



Centre (MRC). Hal ini didukung oleh Kementerian ketenagakerjaan sebagai kementerian teknis yang membidangi urusan ketenagakerjaan di daerah. Melalui surat direktorat jenderal pembinaan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja nomor B-3/ 648/ PK.02.00/II/2021 tentang Dukungan Pelaksanaan Program Percontohan Penguatan Layanan Pelindungan melalui integrasi MRC dengan LTSA, maka dimulai pula kolaborasi antar berbagai pihak. Kajian awal juga merekomendasikan aktor non pemerintah yang dapat ikut berkolaborasi. Serikat Buruh Migran (SBMI) serta Women Crisis Center (WCC) Mawar Balqis.

Dua LSM ini menjadi bagian penting dalam proses kolaborasi dan penemuan prinsip dalam tata kelola kolaboratif yang dilakukan. Pemahaman yang sama akan tujuan integrasi yang dilakukan menjadi bagian penting. Dalam kolaborasi ini baik aktor pemerintah maupun non pemerintah memiliki tujuan yang sama yaitu untuk penguatan kapasitas dan pemberdayaan pekerja migran Indonesia khususnya perempuan untuk mewujudkan hak-hak mereka, serta memperkuat dan memperluas fungsi LTSA untuk memastikan perempuan pekerja migran dan keluarganya memiliki akses yang lebih baik ke layanan dukungan yang responsif gender. Selain itu, kolaborasi ini bertujuan untuk memperluas layanan LTSA yang semua hanya memberikan pelayanan administratif untuk kemudian dapat memberikan layanan lainnya seperti bantuan hukum, konsultasi dan informasi.

Shared Motivation

Motivasi bersama menjadi bagian penting dalam proses kolaborasi. Seluruh narasumber dalam penelitian ini sepakat bahwa mereka memiliki motivasi yang besar untuk melindungi pekerja migran Indonesia khususnya mereka yang akan berangkat. Keberangkatan yang sering terjadi selama ini

adalah keberangkatan dengan dokumen yang tidak lengkap atau keberangkatan secara ilegal. Hal ini menjadi motivasi kolaborasi dilakukan untuk memberantas hal keberangkatan ilegal yang dapat menimbulkan masalah di kemudian hari.

Pihak-pihak yang berkolaborasi terutama yang memberikan manfaat layanan langsung kepada masyarakat yaitu LSM SBMI dan WCC Mawar Balqis mendapatkan insentif dalam kolaborasi ini. Insentif ini diberikan oleh inisiator kolaborasi yaitu ILO. Insentif ini semata-mata untuk mendorong proses kolaborasi berjalan lancar. Hal ini pun untuk memastikan proses kolaborasi secara sumber daya terpenuhi.

Saat ini, insentif tersebut sudah tidak didapatkan lagi oleh LSM yang berkolaborasi dikarenakan masa program secara resmi telah habis. Meskipun secara kontrak program sudah berakhir, namun kolaborasi masih terus berlangsung dan pelayanan masih terus dilakukan. Hal ini merupakan sesuatu yang positif. Emerson dan Nabatchi (2015) memiliki perhatian terhadap keberlanjutan kolaborasi. Pada kasus ini, kolaborasi masih berlanjut meskipun insentif atau motivasi bersama yang diciptakan dalam proses awal kolaborasi sudah tidak lagi didapatkan. Namun, belum dapat dipastikan seberapa lama kolaborasi ini bertahan tanpa dukungan insentif. Meskipun begitu, untuk saat ini, dapat disimpulkan bahwa motivasi bersama untuk melindungi pekerja migran menjadi pendorong utama dalam berkolaborasi pada kasus ini.

Capacity for Joint action

Dalam kapasitas untuk melakukan kolaborasi terdapat setidaknya 4 yang dapat dipenuhi yaitu pengaturan prosedural dan kelembagaan, kepemimpinan, pengetahuan dan sumber daya. Secara prosedural dan kelembagaan, LTSA merupakan amanat UU PPMI di mana pemerintah daerah wajib menyediakan LTSA untuk sarana pelayanan



PMI. Namun dalam pengaturannya, baik di tingkat undang-undang maupun di aturan turunan belum mengatur terkait kolaborasi dalam pelaksanaan LTSA ini. Kolaborasi ini sendiri berlandaskan kontrak kerja ILO sebagai Lembaga donor dengan Kementerian Ketenagakerjaan, 4 Pemerintah Kabupaten yang menjadi Pilot Project ini serta beberapa LSM yang ditunjuk untuk bergabung dalam kolaborasi ini. Aturan prosedural dan kelembagaan menjadi penting untuk memastikan keberlanjutan dari kolaborasi. Program ini sendiri juga mendorong untuk adanya pembentukan aturan prosedural serta kelembagaan untuk nantinya dapat memastikan keberlanjutan dari kolaborasi ini. Forum tripartite sudah dilaksanakan untuk menyusun nota kesepahaman tentang kolaborasi yang sedang dilakukan. Nota kesepahaman ini pun sudah ditandatangani berbagai pihak yang berkolaborasi. Selain itu, untuk memastikan keberlanjutan kolaborasi ini terdapat pembentukan Kelompok Masyarakat untuk terus mengawal masuknya perencanaan terkait keberlanjutan kolaborasi ini dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD).

Kolaborasi yang dipimpin oleh ILO sebagai inisiator dari kolaborasi juga mendorong aktor-aktor lain untuk juga memimpin proses kolaborasi. Disnaker Kabupaten Cirebon sebagai tuan rumah kolaborasi ini berhasil memimpin pelaksanaan kolaborasi di lapangan dengan menyediakan LTSA yang dapat diakses oleh pihak yang berkolaborasi. Disnaker Kabupaten Cirebon bahkan menyediakan stan khusus untuk pelayanan yang diberikan MRC di LTSA. Hal ini menjadi sebuah kepemimpinan yang baik dalam pelaksanaan proses kolaborasi. Sumber daya yang disediakan oleh para kolaborator pada kolaborasi ini menjadi hal yang juga dibahas dalam dinamika kolaborasi.

Sumber daya yang tersedia terdiri dari sumber daya manusia, keuangan dan sumber

daya sarana dan prasarana. Sumber daya manusia pada kolaborasi ini terdiri dari berbagai pihak di antaranya dari Pemerintah, lembaga internasional serta dari lembaga swadaya masyarakat. Meskipun begitu, dalam pemberian pelayanan sumber daya ini masih dirasa belum cukup memenuhi ekspektasi pengguna layanan karena banyaknya pengguna layanan di LTSA tidak sebanding dengan jumlah pemberi layanan. Hal ini sangat berkaitan erat dengan sumber daya keuangan yang tersedia. Dalam pengelolaan LTSA di Kabupaten Cirebon ini sendiri sebelum adanya tambahan insentif dari donor lembaga internasional adalah berasal dari APBD yang belum menganggarkan adanya kolaborasi dengan berbagai pihak. APBD juga belum diprioritaskan terhadap perlindungan pekerja migran di kabupaten tersebut. Sumber daya sarana dan prasarana untuk menunjang kolaborasi sudah terpenuhi, sumber daya ini sepenuhnya disediakan menggunakan fasilitas LTSA atau dalam hal ini bersumber dari Disnaker Kabupaten Cirebon. Terdapat ruang khusus untuk aktor dalam kolaborasi ini berkumpul dan memberikan layanan.

KESIMPULAN

Dari analisis yang telah dijabarkan dapat disimpulkan bahwa dinamika kolaborasi dalam tata kelola LTSA untuk pekerja migran Kabupaten Cirebon Jawa Barat sudah hampir semua terpenuhi indikatornya. Dalam pemenuhan prinsip serta tujuan kolaborasi diawali dengan adanya kajian yang mendalam dari inisiator untuk menentukan arah dan tujuan dari kolaborasi nantinya. Setelah dilakukan kajian, kolaborasinya dilakukan antara beberapa pihak dalam hal ini Kementerian Ketenagakerjaan, ILO, Pemerintah Kabupaten Cirebon, SBMI dan juga WCC Mawar Balqis. Kolaborasi yang dilakukan berlandaskan motivasi untuk melindungi



pekerja migran dengan memberikan layanan yang lebih baik. Selain itu, ILO sebagai lembaga inisiator dan juga donor berperan penting dalam proses kolaborasi untuk memberikan insentif. Kolaborasipun tetap berjalan meskipun insentif tersebut sudah tidak ada lagi karena kontrak program yang telah habis, akan tetapi tidak dapat dipastikan sampai kapan akan terus berlangsung tanpa adanya insentif dalam kolaborasi. Secara sumber daya, baik dari segi keuangan, manusia dan sarana dan prasarana sudah cukup terpenuhi meskipun begitu dari segi APBD sebagai sumber utama keuangan dalam keberlanjutan kolaborasi nantinya belum mendapatkan angin positif untuk menjadi prioritas dalam APBD Kabupaten Cirebon. Dinamika kolaborasi dalam tata kelola LTSA untuk pekerja migran Kabupaten Cirebon Jawa Barat ini menjadi praktik baik yang dapat dijadikan pelajaran bagi pihak-pihak yang ingin berkolaborasi nantinya. Berbagai aktor yang terlibat memiliki komitmen tinggi untuk memecahkan masalah bersama. Hal yang dapat dijadikan penelitian lebih lanjut nantinya adalah bagaimana keberlanjutan kolaborasi tanpa adanya insentif dari proses kolaborasi yang dijalankan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Emerson, K., & Nabatchi, T. (2015). *Collaborative Governance Regimes*. Washington, DC: Georgetown University Press.
- [2] Pusat Data dan Informasi BP2MI. (2022). *DATA PEKERJA MIGRAN INDONESIA PERIODE TAHUN 2022*. Jakarta: BP2MI.
- [3] Chavev, J. J. (2007). Social Policy in ASEAN The Prospects for Integrating Migrant Labour Rights and Protection. *Global Social Policy*, 7(3), 358–378.
- [4] Chang, A. S. (2018). Producing the Self-Regulating Subject: Liberal Protection in Indonesia's Migration Infrastructure. *Pacific Affairs*, 91(4), 695-716.
- [5] Dewi, E. e. (2020). The Equal Migrant Labor Distribution through Indonesia Labor Law Policy in ASEAN Economic Community Framework. *Journal of Advanced Research in Law and Economics*, 334 – 341.
- [6] Kalkum , D., & Helbling, M. (2018). Migration policy trends in OECD countries. *Journal of European Public Policy*, 25(12), 1779-1797.
- [7] Dewanto, P. (2020). The Domestication of Protection: The State and Civil Society in Indonesia's Overseas Labour Migration. *Bijdragen tot de Taal-, Land- en Volkenkunde*, 176(4), 504-531.
- [8] Sharp, L., McDonald, A., Sim, P., Knamiller, C., Sefton, C., & Wong, S. (2011). Positivism, post-positivism and domestic water demand: Interrelating science across the paradigmatic divide. *Transactions of the Institute of British Geographers*, 36, 501-515.
- [9] Henderson, K. A. (2011). Post-positivism and the pragmatics of leisure research. *Leisure Sciences*, 33, 341-346.
- [10] Petty, N. J., Thomson, O. P., & Stew, G. (2012). Ready for a paradigm shift? Part 1: Introducing the philosophy of qualitative research. *Manual Therapy*, 17, 267-274.
- [11] Creswell, J. W. (2009). *Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. London: SAGE Publications.
- [12] Gamlen, A., & McIntyre, C. (2018). Mixing Methods to Explain Emigration Policies: A Post-Positivist Perspective. *Empirical Research*, 1-20.
- [13] Prihanto, H. P. (2013). Kebijakan Moratorium Pengiriman Tenaga Kerja Ke Luar Negeri Dan Dampaknya Terhadap Peningkatan Kualitas Pekerja Migran Indonesia. *Jurnal Paradigma Ekonomika*, Vol. 1, No. 7, 57-72.



-
- [14] Lee, E. (1995). *"Suatu Teori Migrasi"* Terjemahan Hans Daeng. Pusat Penelitian Kependudukan.
- [15] Felecia. (2014). Keragaman Sektor Informal Dalam Hubungannya Dengan Migrasi Masuk Dan Remitan (Kaus di Negeri Batu Merah, Kota Ambon). *Piramida, Vol. X, No. 2*, 78-85.
- [16] IOM. (2004). *Essentials of migration management : a guide for policy makers and practitioners*. Geneva: IOM.
- [17] Agranoff, R., McGuire, M., & Silvia, C. (2013). Governance, networks and intergovernmental systems. In E. Araral Jr., S. Fritzen, M. Howlett, M. Ramesh, & X. Wu, *Routledge Handbook of Public Policy* (pp. 361-373). New York: Routledge.
- [18] Muslim, M. A. (2021). *Kepemimpinan Bupati Dalam Collaborative Governance Untuk Penanggulangan Kemiskinan Di Daerah (Studi Atas Praktik-Praktik Terbaik Di Kulon Progo Dan Banyuwangi)* . Depok: Universitas Indonesia.